

Yliopisto

1.2024

- Suomalaiset työmarkkinat umpisolmussa?
- Pohdintoja yliopistojen palkkausjärjestelmän kehitystarpeista
- Yliopistosektorin työehtosopimus 2023–2025: Tietoisuus ja Yhteisöllisyys
- Jyväskylän yliopiston uusi päaluottamusmies Jaana Toomar: Kuunnellen ja maltilla yhteistyötä tehden
- Yrittäjyyden matka voi avautua odottamattomista mahdollisuuksista
- Sairauspoissaolot pähkinäkuoressa
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Suomalaiset työmarkkinat umpisolmussa?

Tammii- helmikuun aikana 2024 ammattiliitot ovat toteuttaneet useita erilaisia työtaisteluita, joiden taustalla ovat olleet maan hallituksen kaavailemat heikennykset työelämään ja palkansaajien asemaan. Valtaosin lakkoihin on osallistunut SAKn ja STTKn liittoja, mutta myös

akavalaiset ovat olleet eri tavoin mukana. Tähän mennessä tärkein akavalainen toimi oli tiistaina 6.2.2024 toteutettu kahden tunnin ulosmarssi. Nämä määräaikaiset työsopimussuhteisten lakot oli keskitetty erityisesti pääkaupunkiseudulle, Tampereelle ja Turkuun. Katukuvassa ja myös mediassa saivatkin hyvin näkyvyyttä akavalaiset iskulauseet ”Sopien – ei repien” ja #ParemmatyöelämänPuolesta.

Akavalainen kanta työmarkkinatilanteeseen ilmenee hyvin edellä mainituista tunnuslauseista. Keskusjärjestömme ja akavalaiset liitot tunnistavat sen seikan, että suomalaista työelämää tulee kehittää ja uudistaa. Samalla pitää muistaa, että tätä kehitystyötä on toki tehty aikaisemminkin. Tärkeimmiksi ja pysyvimmiksi osoittautuneet työmarkkinauudistukset on Suomessa saatu aikaan nimenomaan sopimalla ja kompromisseja

puolin ja toisin tekemällä. Maan hallituksen nyt kaavailemat työelämämuutokset vaativat ehdottomasti joitakin tasapainottavia elementtejä ja nimenomaan näistä seikoista tulisi nyt pikaisesti käynnistää avoimet keskustelut. Valittavasti ainakaan toistaiseksi maan hallitus ei ole lainsäädäntövalmistelussa ottanut näitä tasapainottavia elementtejä huomioon.

Tärkeimmiksi ja pysyvimmiksi osoittautuneet työmarkkinauudistukset on saatu aikaan sopimalla ja kompromisseja puolin ja toisin tekemällä.

Työmarkkinoiden patitilanne voidaan tiivistää kolmeen keskeiseen teemaan, jotka ovat paikallisen sopimisen laajentaminen erityisesti yksityisellä sektorilla, työsuhteisten lakko-oikeuden rajaaminen sekä vientivetoinen palkankorotusmalli. Näiden asiakokonaisuuksien ohella maan hallituksen jo toteuttamat ja vielä valmistelussa olevat heikennykset sosiaaliturvaan ja aivan erityisesti työttömyysturvaan vaikeuttavat palkansaajien asemaa. Kulman takana hämmöttävät vielä muun muassa hallitusohjelman kaavailut työsuhteisten irtisanomissuojan heikentämisestä, ensimmäisen sairauslomapäivän palkattomuudesta ja yhteistoimintalain soveltamisalan ja neuvotteluajkojen muokkauksesta.

...



Katukuvassa ja mediassa saivat hyvin näkyvyyttä akavalaiset iskulauseet "Sopien – ei repien" ja #ParempaanTyöelämänPuolesta.

...
Mistä siis umpisolmun ratkaisu ja ratkaisijat? Yhtenä vaihtoehtona voisi olla palaaminen neuvottelupöytään vientivetoisen työmarkkinamallin tiimoilta. Neuvottelujärjestömme JUKO on pitänyt tätä vaihtoehtoa esillä ja sitä myös maan hallitus tuntuu kannattavan. Selvää joka tapauksessa on, että toteutuessaan tällaisen vientimallin tulisi turvata myös julkisen sektorin palkkakehitys ja palkkojen jälkeenjääneisyyden korjaaminen muun muassa naisvaltaisilla aloilla.

Alkuvuoden aikana yliopistosektorin palkollisten katseet ovat varmasti kohdistuneet yliopistojen rahoitusmalliin ja sen käynnissä olevaan uudistustyöhön. Rahoitusmalleja uudistettaessa merkityksellistä on aina riittävän perusrahoituksen turvaaminen. JUKO ja useat yliopistosektorin liitot ovat antaneet omat kannanottonsa rahoitusmalliin muun muassa tästä seikasta ja vaikuttamistyö jatkuu.

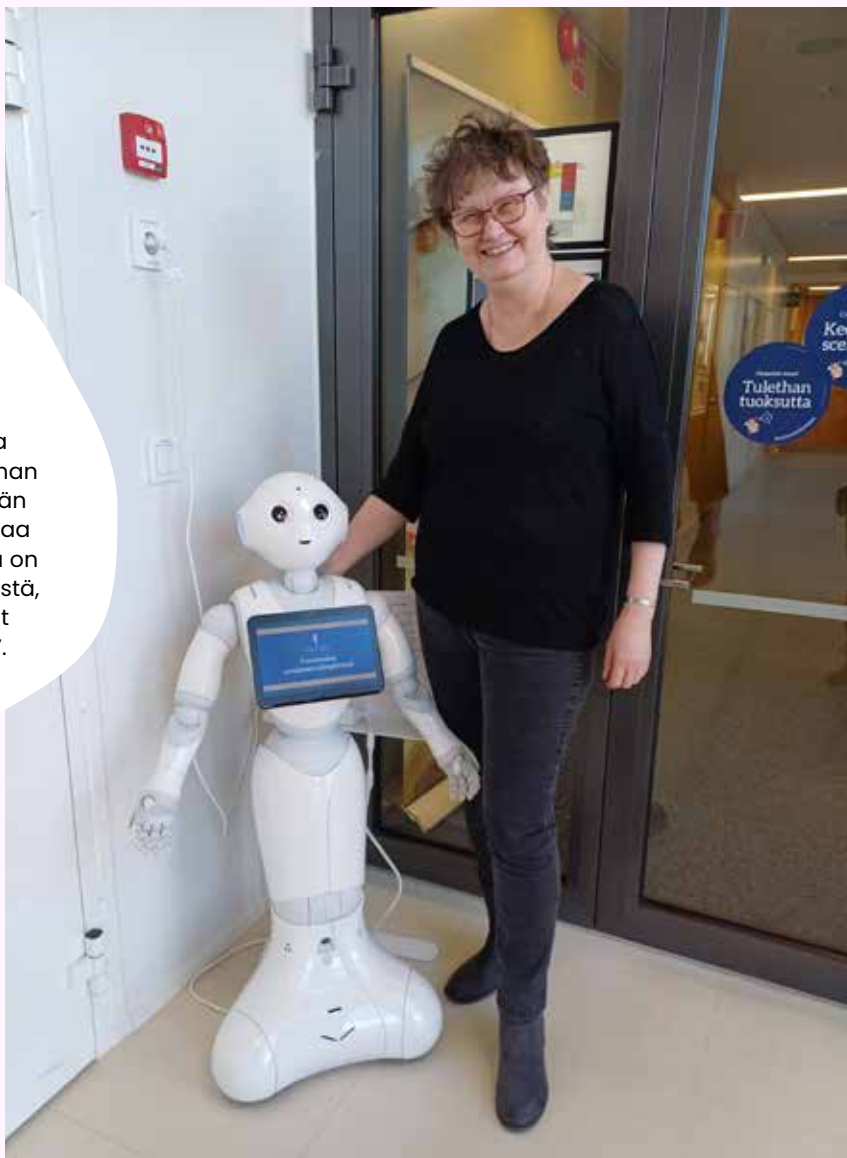
Lopuksi kiinnitän vielä huomiota tuoreeseen nimitysuutiseen. Tieteentekijöiden liiton pitkäaikainen toiminnanjohtaja **Johanna Moisio** siirtyi pääsihteeriksi Valtioneuvoston kansliaan 1.3.2024 alkaen. Pääsihteeri johtaa tutkimus- ja innovaationeuvoston sihteeristön toimintaa. Tutkimus- ja innovaationeuvosto on pääministerin johdolla toimiva neuvoa-antava toimielin, jonka tehtävänä on tukea valtioneuvostoa pitkäjänteisen ja kokonaisvaltaisen tutkimus- ja innovaatiopolitiikan kehittämisessä. Onnea Johannalle mielenkiintoiseen ja myös yliopistojen näkökulmasta keskeiseen tärkeään tehtävään!

Petri Toivainen
 neuvottelupäällikkö
 Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Jaanan ohjenuora

Jaanan ohjenuorana monessa kohtaa on oman isän ohje: "töitä tehdään sen verran, että nukuttaa hyvin eli riittävästi, jotta on hyvä mieli tehdystä työstä, muttei liikaa, jotteivat yönet mene pilalle".



**Jyväskylän
yliopiston uusi
pääluottamusmies
Jaana Toomar:**

Kuunnellen ja maltilla yhteistyötä tehden

Jaana Toomar on pitkän linjan luottamusmies, joka pyrkii kiireettä kuuntelemaan eri osapuolia ja ottaa tarvittaessa aikalisän. Koulutukset ja yhteydenpito omiin verkostoihin tuovat lisää osaamista ja näkemystä, sillä luottamusmiestoiminta on yhteistyötä.

Jukolainen pääluottamusmies **Jaana Toomar** on pitkän linjan Jyväskylän yliopistolainen: Lemiltä, Lappeenrannan kupeesta tie vei Jyväskylän yliopistoon 80-luvun alussa opiskelemaan saksaa ja ranskaa. Vuonna 1992 yliopisto muuttui työpaikaksi, eli Jaanalla on yli 30 vuotta yliopisto-

uraa takana. Pääluottamusmiestehtävän lisäksi Jaana on yliopistonopettaja, jonka työhön kuuluvat ensisijaisesti kieliaineiden aineenopettajakoulutukseen liittyvät tehtävät: opetus, koulutusten kehittäminen, koordinointi eri opettajien koulutusta antavien yksiköiden välillä ja pienimuotoisesti kielikoulutuspolitiikkaan liittyvä tutkimus. ...

... Pitkän linjan luottamusmies

Luottamusmiesura alkoi varsin perinteisesti varaluottamusmiestehtävästä noin 15 vuotta sitten. Luottamusmieskoulutusten myötä karttui pohjaa, jonka jälkeen Jaana siirtyi varsin pian luottamusmieheksi. Työ luottamusmiehenä on opettanut ymmärtämään työyhteisöä laajemmin, joten pitkäaikaisen jukolaisen pääluottamusmiehen **Erja Kososen** lopetettua pääluottamusmiehenä toimisen, hän oli valmis asettumaan ehdolle pääluottamusmiehen tehtävään. Erja sai aikanaan neuvoteltua erittäin paljon työssä helpottavan uuden käytänteen: jukolaisia pääluottamusmiehiä on Jyväskylän yliopistossa kaksi eli vertais-tukea löytyy aina ja asioita voi pohtia tasavertaisesti toisen kanssa.

Kiire pois

Jaana painottaa, että luottamusmiehen on tärkeää kuunnella kiireettä jäsenten esille nostamia haastavia tilanteita ja tarkastella niitä sekä työntekijän että työnantajan edustajan näkökulmasta. On myös syytä peilata tilannetta TES-kirjauksiin työsuojelun näkökulmaa unohtamatta. Jaana toimii myös varatyösuojeluvalluutettuna ja on tässä roolissa saanut käydä myös työsuojelukoulutuksissa.

Haastavimpana tehtävänä Jaana pitää työnantajan omien ohjeistuksien ja säännösten seuraamista ja niiden soveltamista työntekijöihin. Ohjeita on huomattavan paljon eikä ohjeistusten tulkinta ole aina samansuuntaista joka yksikössä. Tämä johtaa helposti siihen, että työntekijät eivät tule kohdelluiksi yhdenvertaisesti, Jaana summaa.

Tarkkuutta ja vuorovaikutusta

Jaanan koulutustausta kielitieteilijänä vaikuttaa myös siihen, että hän kokee kiinnittävänsä tavanomaista enemmän huomiota kieleen ja sen käyttöön. Kokeneemalta kollegalta Jaana on oppinut, että pilkun paikallakin on TES-kirjauksissa merkitystä, kun aletaan pohtia, mitkä ovat TESin kirjauksen tulkintamahdollisuudet.

Vahvuutenaan Jaana näkee sosiaalisuutensa, mutta ymmärtää toki, että puheliaisuus voidaan joskus kokea myös ongelmalliseksi.

Tietoa ja verkostoja tarvitaan jatkuvasti

Saamaansa luottamusmieskoulutusta Jaana pitää hyvänä. Koulutuksissa on käyty läpi lainsäädäntöä ja TESin kirjauksia, joiden pohjalta on jaettu luottamusmiesten kesken asiaan liittyviä kokemuksia. – Tämä yhdistelmä, jossa käydään läpi työskentelyä ohjaavat dokumentit ja käytännön työn kokemuksia on mielestäni erittäin toimiva, Jaana toteaa. Lisäksi muilta luottamusmiehiltä saa erittäin paljon kokemusperäistä tietoa siitä, miten kannattaa ja miten ei kannata toimia.

Tiedon tarve on jatkuva, mutta toisaalta armahdan itseäni siten, että perehdyn uuteen asiaan tilanteen tullessa

Jyväskylän yliopistossa
on kaikkiaan neljä eri
työntekijäjärjestöjä
edustavaa
pääluottamusmiestä,
joiden kesken tehdään
paljon yhteistyötä.
Jukolaisia
pääluottamusmiehiä
on kaksi.

vastaan. Tämä tietysti edellyttää sitä, että maltan mieleni, enkä lähde suin päin ratkomaan ongelmaa, vaan pyydän ns. aikalisän, Jaana toteaa viisaasti.

Jyväskylän yliopistossa on kaikkiaan neljä eri työntekijäjärjestöjä edustavaa pääluottamusmiestä, joiden kesken tehdään paljon yhteistyötä. He edustavat eri liittoja ja eri ammattiryhmiä, mutta kaikilla on ymmärrys siitä, että jos jokin kohta yliopistoarjessa ei toimi, se vaikuttaa heti kaikkien muidenkin toimintaan. Sillä vaikka eri liittojen jäsenet tekevät hyvinkin erilaisia töitä, kaikkien työt linkittyvät tavalla tai toisella toisiinsa, Jaana toteaa. Hänellä on tukenaan tietysti myös sekä OAJ:n että JUKO ry:n asiantuntijat. Yliopiston opetusalan liiton hallituksen jäsenenä Jaana on saanut oppia tuntemaan eri yliopistojen aktiiveja ja heidän tukensa hän kokee myös erittäin tärkeänä.

Omaa aikaa ja rauhaa palautumiseen

Jaana toteaa nauttivansa asumisesta maalla – pellon laidassa, metsän keskellä - mutta silti ns. ihmisten ilmoilla. Rauhallisen maiseman katselu rauhoittaa joskus hektisiltäkin tuntuvien työpäivien jälkeen. Talvinen tähtitaivas tai kevään viherrys auttavat minua laittamaan asioita oikeisiin suhteisiin, Jaana lisää.

Jaanan ohjenuorana monessa kohtaa on oman isän ohje: ”töitä tehdään sen verran, että nukuttaa hyvin eli riittävästi, jotta on hyvä mieli tehdystä työstä, muttei liikaa, jotteivat yöunet mene pilalle”.

Muistetaan myös kiittää

Työyhteisöä ja työntekoa saadaan mielestäni kaikille paremmaksi, kun epäkohtia tuodaan esille ja niitä lähde-tään korjaamaan rakentavasti keskustellen ja sovittuihin asioihin tukeutuen. On tärkeää myös muistaa kiittää kaikkia osapuolia, silloin kun aihetta siihen ilmenee, ja ilme-nehän sitä, vaikka onnistumiset usein huomaamatta jää-vätkin, Jaana muistuttaa.

Outi Parikka

neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Pohdintoja yliopistojen palkkausjärjestelmän kehitystarpeista

Yliopistojen oma työehtosopimusjärjestelmä on ollut voimassa neljän-toista vuoden ajan. Nykyinen palkkausjärjestelmä alkaa puolestaan lähennellä jo kunnioitettavaa kahdenkymmenen vuoden ikää. Järjestelmän kehitystarpeista on keskusteltu aktiivisesti JUKOn ja JUKO-liittojen piirissä koko tämän ajan, ja palautetta on tullut niin rivijäseniltä kuin myös henkilöstön edustajilta. Tässä muutamia omia pohdintojani näiden eri vuosina kertyneiden keskustelujen pohjalta.

Mihin palkkausjärjestelmällä pyritään?

Palkkausjärjestelmän tavoitteet on todettu yliopistojen yleisen työehtosopimuksen palkkausta koskevassa luvussa.

Palkkausjärjestelmän (YPJ) tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista. Lisäksi järjestelmän tulisi kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esihenkilötyötä ja johtamista.

Kirjaus kuulostaa erinomaiselta, ja keskustelujen perusteella voidaankin todeta, että ongelmia ei ole niinkään sopimuskirjausten tulkinnassa, vaan enemmänkin järjestelmän soveltamisessa käytäntöön. Yliopistoissa koulutetaan tulevaisuuden osaajat ja on koko yhteiskunnan etu, että yliopistoissa saadaan pidettyä ja myös jatkossa rekrytoitua alan parasta osaamista. Toimiva palkkausjärjestelmä on tässä työssä aivan keskeinen elementti.

Tehtäväkohtaisen palkanosan haasteet

Muun muassa liittojen juridiseen neuvontaan tulee usein viestejä siitä, että tehtäväkohtainen palkanosa ei tunnista riittävästi työn määrän li-

säntymistä vaativuutta kasvattavana tekijänä, eli tehtävien vaativoitumista horisontaalisesti. Eri vaativuustasot on myös kirjoitettu liian samankaltaisesti, jolloin niitä vaikea erottaa toisistaan. Joissain yliopistoissa työnantaja on puolestaan yksipuolisesti kiristänyt vaativuustasojen kriteerejä omilla ohjeistuksillaan.

Vaatimustason nousuun näyttää tätä nykyä liittyvän entistä useammin automaattinen henkilökohtaisen suoriutumisprosentin aleneminen, vaikka näin ei pitäisi olla. Tämänäyttypiset ongelmat koskevat toki myös esimerkiksi valtion virastojen palkkausjärjestelmiä. ...



Verkostoituneissa tutkimusprojekteissa joudutaan joskus pohtimaan, minkä projektin "kukkarosta" palkat maksetaan.

... Järjestelmän Akilleen kantapää? – Henkilökohtainen suoriutuminen

Lähes säännönmukaisesti sekä rivijäsenet että henkilöstöedustajat nostavat palkkausjärjestelmän suurimmaksi ongelmaksi henkilökohtaisen palkanosan. Tätä palkkaelementtiä tarkistettiin yliopistojen työehtosopimuksessa monilta osin vuonna 2018, jolloin muun muassa luovuttiin vuosittaisista suoritusarvioinneista.

Palautetta on tullut erityisesti syklistä, jolla henkilökohtaista suoriutumista arvioidaan. Nykyinen, vähintään viiden vuoden jaksoissa tapahtuva arviointi koetaan henkilöstön puolelta pääosin liian pitkäksi.

Tätäkin suurempana ongelmana pidetään henkilökohtaisen suoriutumisen liian suurta osuutta loppupalkkauksesta. Esihenkilöt ja työnantaja eivät käytä koko skaalaa, eivätkä pysty kertomaan työntekijälle, mitä hänen tulee tehdä palkkauksensa nostamiseksi.

Henkilöstön edustajat ja esihenkilöt palkkausjärjestelmän soveltajina

Luottamusmiesten kanssa käytävissä keskusteluissa vakioaiheena on palkkausjärjestelmän käytännön soveltamista koskeva tiedonsaanti. Näitä oikeuksia on parannettava huomattavasti, sillä järjestelmä mahdollistaa nyt työntekijöiden epätasapuolisen kohtelun. Epäoikeudenmukaisuuden tunnetta koetaan muun muassa siitä syystä, että henkilökohtaisen palkanosan suuruus ei määräydy avoimesti.

Palkkajärjestelmään liittyviä ongelmia on paikoin myös esihenkilöjärjestelmässä. Esihenkilöksi nimetty voi olla hallinnollinen henkilö, joka ei tunne työntekijän tehtävää ja vastuita. Opetuksessa ja tutkimuksessa monet työskentelevät verkostoituneina useampaan laitokseen, jolloin esihenkilöitä voi olla useampia. Tällöin joudutaan pohtimaan muun muassa sitä, kenen rahapussista mahdolliset palkankorotukset maksettaisiin.

”Palkkausjärjestelmän tavoite on oikea, mutta käytännössä sitä ei ole saavutettu vielä.”

Toki palkkausjärjestelmässä on monia hyviä ja säilyttämisen arvoisia piirteitä. Tehtävän sisällölliseen vaativuuteen perustuva ja nimikkeestä riippumaton palkkauksen osa on tärkeä elementti.

Palkkausjärjestelmä: faktat

- Yliopistoissa palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.
- Yliopistoissa on käytössä kaksi eri arviointijärjestelmää: opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmä sekä muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön arviointijärjestelmä.
- Tehtävien vaativuusarviointi perustuu työnantajan määrittelemään tehtävään, tehtävänkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään.
- Vaativuusarviointi tulee suorittaa, kun tehtävä muuttuu tai työntekijä aloittaa täysin uudessa tehtävässä, jota ei ole ollut yliopistossa aiemmin.
- Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suorituskategorian ja -prosentin perusteella.
- Vaativuuden ja henkilökohtaisen palkanosan taulukot työehtosopimuksen liitteissä. Tarkemmin työehtosopimuksen luku 6.

Keskeiseksi koetaan myös se, että henkilöstön edustajat voivat osallistua tehtävien vaativuuksia arvioivien arviointiryhmien työhön. Ei henkilöstö ole myöskään henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosaa hylkäämässä, mutta sen kehittäminen on varmasti tärkeä painopiste jatkossa.

Voimassa olevassa yliopistojen työehtosopimuksessa on kirjaus siitä, että osapuolet sitoutuvat sopimuskauden aikana tarkastelemaan palkkausjärjestelmän nykytilaa ja sen mahdollisuuksia kehittää sitä. JUKO on perustanut yliopistosektorin jäsenliittojensa kanssa työryhmän, joka toimii taustaryhmänä pääsopijoiden yhteiselle työlle. Tämän työn tuloksista tullaan kertomaan vuoden 2024 aikana.

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Yliopistosektorin työehtosopimus 2023–2025:

Tietoisuus ja Yhteisöllisyys

Yliopistosektorin työehtosopimus on voimassa vuosille 2023–2025.

Jukon, Pron ja JHLn yhteinen panostus työehtosopimustietoisuuden ylläpitämiseen nähdään tärkeänä askelena kohti vahvempaa yhteisöllisyyttä ja sen merkitys korostuu jo sopimusneuvottelujen välissä.

Yliopistosektorin työehtosopimus muodostaa perustan, jolla yliopistolaiset työskentelevät ja vaikuttavat. Sen kattavuus ja voimassaoloaika 2023–2025 asettavat odotuksia niin opettajille, tutkijoille kuin muulle henkilökunnallekin. Kuitenkin sopimusneuvottelujen välillä on vaarana, että sen keskeinen merkitys unohtuu arjen kiireissä. Siksi on tärkeää, että sopimusneuvottelujen välissä ylläpidetään tietoisuutta työehtosopimuksen merkityksestä ja tärkeydestä kaikille yliopistolaisille. Mitä paremmin tunnemme työehtosopimuksen sisällön ja tavoitteet, sitä paremmin voimme hyödyntää sitä omassa työssämme ja edistää yliopistojen laatua ja vaikuttavuutta.

On ensiarvoisen tärkeää, että kaikki yliopistolaiset, opettajat, tutkijat tai hallinto henkilökunta, ymmärtävät työehtosopimuksen roolin oikeuksiansa ja velvollisuuksiensa perustana. Tämä tietoisuus ei ainoastaan vahvista yksilöiden asemaa työpaikalla, vaan myös edistää yhteisöllisyyttä ja yhtenäisyyttä yliopistoympäristössä.

Jukon, Pron ja JHLn toteuttama tapahtumasarja 2023–2025 on merkittävä askel kohti tätä tavoitetta. Webinaarit, keskustelutilaisuudet ja kirjoitukset luovat foorumin, jossa eri teemojen kautta avataan työehtosopimuksen merkitystä ja neuvottelutoiminnan tärkeyttä. Tapahtumasarja on avoin kaikille yliopistolaisille, jotka haluavat oppia lisää työehtosopimuksesta ja osallistua sen kehittämiseen. Viestimme tapahtumasarjasta liittojen kautta jäsenille sekä yliopistotes.fi -sivustolla. Osallistujille tarjoutuu mahdollisuus syventää ymmärrystään sopimuksen sisällöstä ja sen vaikutuksista omassa työssään.

Webinaarit toimivat moniulotteisina kohtaamis- ja oppimisalustoina, joissa asiantuntijat voivat selventää työehtosopimuksen yksityiskohtia. Keskustelutilaisuudet tarjoavat tilaisuuden käydä avointa vuoropuhelua ja vaihtaa kokemuksia kollegoiden kanssa. Kirjoitukset puolestaan

nostavat esiin konkreettisia esimerkkejä ja tarinoita, jotka havainnollistavat sopimuksen vaikutuksia käytännössä.

Tavoitteemme on kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka auttaa yliopistolaisia näkemään, kuinka työehtosopimus vaikuttaa heidän päivittäiseen työhönsä ja elämäänsä. Samalla se luo yhteisöllisyyttä, kun eri osapuolet voivat jakaa näkemyksiään ja oppia toisiltaan.

Yhteenvetona toteamme, että yliopistosektorin työehtosopimus on enemmän kuin pelkkä sopimuspaperi – se on yhteisön perusta ja sitoutuminen yhteisiin arvoihin. Jukon, Pron ja JHLn järjestämä tapahtumasarja on arvokas panostus, joka luo tilaisuuden vahvistaa yhteisöllisyyttä ja ylläpitää tietoisuutta työehtosopimuksen merkityksestä kaikille yliopistolaisille. Näin varmistamme, että sopimuksen voima ja sen tuomat edut ovat kaikkien tiedossa ja hyödynnettävissä yliopistoyhteisössämme.

Daniel Valtakari

Työelämäasiantuntija, TEK

Yliopistosektorin lakkotoimikunnan puheenjohtaja, Juko

Riina Mäkelälampi

Erityisasiantuntija, OAJ

Yliopistosektorin lakkotoimikunnan

varapuheenjohtaja, Juko



**Tervetuloa mukaan
keskustelemaan ja
vaikuttamaan yliopistosektorin
työehtosopimukseen!**

Seuraa sinulle tulevia kutsuja tapahtumiin ja käy lukemassa tästä ja muista yliopistolaisille tärkeistä asioista yhteiseltä nettisivuiltamme www.yliopistotes.fi. Sivusto on kolmikielinen, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Vinkkaa siitä myös työkaverillesi.

Sairauspoissaolot pähkinäkuoressa

Kuten monessa muussakin työehtosopimuksessa, myös yliopistojen TESssä on sovittu työntekijän oikeudesta palkalliseen sairauspoissaoloon. Työehtosopimuksessa on sovittu paremmasta palkallisesta sairauspoissaolosta kuin mitä työsopimuslaki säätelee. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun.

Työntekijällä on oikeus olla pois työstä, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään. Lähtökohtana on, että työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Monilla työpaikoilla käytäntönä on, että työnantaja hyväksyy edellä mainituksi selvitykseksi myös oman ilmoituksen, mikäli kyseessä on muutamien päivien sairauspoissaolo. Sairauden pitkittyessä työnantaja usein vaatii lääkärintodistuksen, mutta tällaisessa tilanteessa on järkevää kääntyä lääkärin puoleen jo oman terveydenkin takia, jotta sairauden taltuttamiseksi tarvittava mahdollinen lääkitys voidaan aloittaa.

Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan siirtyy palkallisen sairauspoissaolon ajalta työnantajalle siltä osin, kuin edellä mainitun päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa. Sairausvakuutuslain mukainen oikeus päivärahaan alkaa vastausns. omavastuuajan jälkeen, jonka pituus on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää.

Työehtosopimuksen mukaan palkallisen sairauspoissaolon pituus riippuu työntekijän työsuhteen kestosta. Mitä pidempi työsuhte on, sitä pidemmältä ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan täyden palkkansa sairauspoissaolon ajalta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi sairausajan palkanlisää työehtosopimuksessa sovitusta lisistä ja palkkioista.

- Mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt alle kuukauden, palkallisen sairauspoissaolon pituus on työsopimuslain mukainen 1+9 arkipäivää, jolta työntekijälle maksetaan 50 % palkasta.
- Työsuhteen kestäetty vähintään kuukauden mutta alle vuoden, on palkallisen sairauspoissaolon pituus 40 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan.



- Työsuhteen kestäetty vähintään vuoden mutta alle viisi vuotta, on palkallisen sairauspoissaolon pituus 50 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan.
- Työsuhteen kestäetty vähintään viisi vuotta, on palkallisen sairauspoissaolon pituus 60 kalenteripäivää vuodessa ja sen jälkeen 75 % palkasta kuitenkin yhteensä enintään 365 kalenteripäivän ajan.

Työehtosopimuksessa on sovittu myös opetustyössä olevien kohdalla muutamista poikkeuksista liittyen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan siirtämiseen työnantajalle vuosiloman aikana ja opetustyön ollessa keskeytyneenä lomien johdosta.

Työntekijän oikeudesta osa-aikaiseen sairauspoissaoloon säädetään työsopimuslaissa. Työntekijälle maksetaan osa-aikatyön ajalta palkka osa-aikatyön tuntimäärän mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen tehtävän palkasta ja sen lisäksi työntekijälle maksetaan osasairausvapaan perusteella sairausajanpalkkaa siten, että nämä kaksi palkkaa muodostavat yhteensä 86 prosenttia työntekijän osasairausvapaan alkaessa sairausajalta maksettavan palkan perusteena olevasta palkasta.

Osasairausvapaa ei keskeytä yhdenjaksoista sairauslomaa, vaan osasairausvapaalta sairauslomalle palaavan sairausajanpalkan laskemista jatketaan siitä tilanteesta, jossa asianomainen oli osasairausvapaan alkaessa. Osa-aikatyön aikaa ei lueta sairausaikaan eikä sitä oteta huomioon sairausajanpalkan laskemisessa.

Petteri Kivelä
Neuvottelupäällikkö
Juristiliitto

Ilman hulluja
unelmia ei synny
viisaita päätöksiä.

Tommy Tabermann



Yrittäjyyden matka voi avautua odottamattomista mahdollisuuksista

Vaikka aiemmin neuvoin työkseni yrittäjiä, on vuonna 2016 alkanut matka asiantuntijaroolista yrittäjäksi ollut aikamoinen. On ollut ihan eri asia hypätä yrittäjän saappaisiin.

Ennen vuotta 2007 minulla ei ollut mitään kosketusta yrittäjyyteen. Tiedostin ainoastaan, että kun ostan joitakin palveluja tai tuotteita, niin olen tekemisessä yritystoiminnan kanssa. Sitteen sain projektikoordinaattorin sijaisuuden paikalliseen elinkeinoyhtiöön. Ennen sitä olin opiskellut Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi. Työskentelin erilaisissa projekteissa, joista viimeisimpänä työttömille

työnhakijoille suunnatussa projektissa valmentajana.

Minun urani yrittäjäksi oli ihan pelkkää sattumaa, mutta sijaisuudesta kehkeytyikin vähän pitempikeskistöisempi työura; työskentelin elinkeinoyhtiössä hyvin monipuolisesti hankkeissa, yritysneuvojana, verkostoasiantuntijana sekä myös Kymenlaakson yrityskummitoiminnan koordinaattorina.

Vuonna 2014 oli aika miettiä uudelleen työuraani, sillä sairastuin vakavasti sisäilmaongelmiin ja sen seurauksena tämä työsuhde loppui. ...

... Kuin yksi ovi sulkeutuu, toinen avautuu. Olin todella uuden edessä, koska minulla ei ollut sillä hetkellä yhtään mitään uutta suunnitelmaa B:tä. Olin ollut siinä uskossa, että tulen työskentelemään elinkeinoyhtiössä vielä pitkään.

Työskennellessäni elinkeinoyhtiössä olin aloittanut Omniassa johtamistaidon erikoisammattitutkinnon ja päätin nyt suorittaa tutkinnon nopealla aikataululla pois sekä kohentaa kehoni hyvinvointia ennen kuin lähdän edes etsimään uutta työpaikkaa. Vuoden aikana opiskelin ja sen aikana tutustuin myös itseeni syvällisemmin. Tuli pysähdys ja oli aikaa pohtia mitä oikeasti haluan tehdä.

Luin paljon kirjallisuutta ja yksi kirja, joka avasi näkemystäni ja osittain edesauttoi valintaani ryhtyä yrittäjäksi, oli Lauri Järvilehdon kirjoittama mieltä herättävä kirja nimeltään ”Upeaa työtä!- näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan”. Hän oli kiteyttänyt kirjan takakanteen asian, jota itse olin miettinyt jo pitkään: työ vie puolet aikuisen ihmisen valvellaoloajasta, mutta kutsumustyö voi olla yksi elämän suurista rakkaustarinoista. ”Sen oikean” löytämiseksi kannattaa siis nähdä vaivaa. Ja kuten hän kirjassaan tiiviisti asiat erittäin hyvin, niin kaikki opiskelu- ja työurallasi tähän asti tapahtunut on kasvattanut sinua löytämään kutsumustyösi.

Kirjassa löytämiäni loistavien käytännön ohjeiden ja tehtävien avulla keräsin kaiken kokemuksen ja laadin itselleni arvot, joiden pohjalta voisin valita, minkälaista työtä haluan tehdä ja mikä antaa minulle motivaation. Nousi selkeästi minulle neljä tärkeintä arvoa, joiden pohjalta haluan työskennellä. Ensimmäinen arvo oli auttaminen, toinen kehittäminen, kolmas rohkeus ja neljäs luovuus.

Tämän jälkeen, kun ne olin määritellyt itselleni arvot, oli helpompaa miettiä mitä haluan oikeasti tehdä. Niiden pitäisi toteutua tulevassa työssäni.

Minulle avautui myös erittäin hyvä tilaisuus, kun entinen työkollegani halusin myydä yrityksensä pois. Teimme omistusvaihdoksen lokakuussa 2016. Tästä alkoi yrittäjyydeni ja Laaduntekijä Oy sai jatkoa, joka on nyt kestänyt ohjaksissani yli 7 vuotta.

- Yrittäjyys voi avautua odottamattomista mahdollisuuksista
- Arvojen määrittely auttaa hahmottamaan millaista työtä haluaa tehdä
- Kirjallisuus voi olla voimakas inspiraation lähde
- Yrittäjän tulee olla rohkea ja katsoa eri asioita eri näkökulmista
- Pysy ajan tasalla yhteiskunnan ja markkinoiden muutoksista sekä oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä

Olen asiantuntija, yrityskehittäjä ja olen jatkanut lähes samalla tiellä mitä aloitin elinkeinoyhtiössä paitsi, olen saanut itse määritellä mitä teen, milloin ja missä.

Työssäni sydäntäni lähellä on auttaa mikro- ja pk-yrityksiä kasvuun. Minusta on sanottu, että olen innostaja, kehittäjä, innovoiva ja kokonaisvaltainen – teen kädet savessa ja täydestä sydäimestä. Haluan olla mukana heidän kehityspolullansa nähdä kuinka pienestä tai keskikokoisesta yrityksestä kasvaa menestyjä. Tai päästä vauhdittamaan ihan startup-yritysvaiheessa olevien liikeideoiden kaupallistamista. Kun pääsen seuraamaan yrityksen polkua alkuvaiheesta nousukiittoa, niin yksi arvoistani, kehittäminen, toteutuu.

Milloin sitten tulee sana rohkeus mukaan yritystoimintaan? Kun haen yrityksille julkisista ja yksityisistä rahoituslähteistä rahoituksia heidän kehittämis-työhönsä, niin silloin pitää olla rohkeutta katsoa yritystoiminnassa hyvin erilaisten silmälasien läpi ja tehdä yrittäjän kanssa rohkeita päätöksiä – samoin kuin esimerkiksi tuotekehitysprojekteissa. ...

... Entä mihin luovuutta tarvitaan? Helposti voisi kuvitella, että eihän se ole mitään luovaa työtä, kun kirjoittaa rahoitushakemuksia.

Tässä haluaisin kuitenkin olla eri mieltä, koska pienestä yrityksen kehittämisideasta luovalla otteella voi kehittyä paljon suurempaa kuin mitä oli alun perin tarkoitus tehdä. Luovuus on myös sitä, että pystyy yhdistämään yrittäjälle parhaimmat kumppanit, kun pystyy hahmottamaan ison kokonaisuuden.

Joskus jopa itse yrittäjä ei sitä ole nähnyt ennen kuin käy keskustelua kanssani.

Vuodesta 2016 kun siirryin asiantuntijaroolista yrittäjäksi, on ollut aikamoinen matka, vaikka aiemmin työkseni neuvoin yrittäjiä. On ollut ihan eri asia hypätä yrittäjän saappaisiin. Jos joku yrittäjä sanoo, että minulla ei ole koko aika ollut mitään vastoinkäymisiä tai haasteita yrittäjänä, niin silloin en usko häntä. Koska menestys tulee ennen työtä vain sanakirjassa.

Vinkit tuleville yrittäjille

- Aktiivista osallistumista eri tilaisuuksiin ja verkostoitumista
- Pohjatyo ennen yrittäjyyden aloittamista, kuten selkeä liiketoimintasuunnitelma ja strategia. Nämä antavat vahvan perustan.
- Ota kaikki neuvot vastaan, etsi itsellesi sparraaja
- Hyödynnä kaikki mahdolliset tuet
- Jatkuva kehittyminen ja oman alansa seuraaminen on yrittäjän myyntivaltti

Yrittäjänä on velvollisuus pysyä itse ajan tasalla yhteiskunnan ja markkinoiden muutoksista, uusista trendeistä – kuten nyt Chat GPT:n tuoduista mahdollisuuksista. Tärkeänä on myös oman osaamisen kehittäminen.

Näin ollen itsekkin otin kehittämisprosessin vastaan kaksi vuotta sitten ja aloitin yhteistyön QL Partnersin kanssa. Halusin syventää osaamistani johtajuudesta ja työn tehokkuudesta, joten mikä on parempaa kuin tutustua ja opiskella LEANIä ja siihen liittyviä digitaalisia työkaluja. Lisäksi olen yhteistyöni kautta saanut paljon uusia mahtavia moniosaaja-kollegoita. Olen oppinut heiltä paljon muutakin kuin mitä alkuperäinen tarkoitukseni oli.

Jos tällä hetkellä mietit, että olisiko yrittäjyys seuraava askel urallasi, niin vaihtoehtona on kokeilla yrittäjyyttä kevytyrittäjänä. Tai perustaa yritys yksin tai yhdessä samaa arvomaailmaa jakavan henkilön kanssa. Tai ostaa omistusvaihdoksen kautta toimiva liiketoiminta tai yritys.

Lyhyesti neuvoni yrittäjyyttä miettiville: ole aktiivinen osallistu monipuolisesti eri tilaisuuksiin liittyen yrittäjyyteen tai itsensä kehittämiseen. Ota rohkeasti yhteyttä muihin yrittäjiin – heihin, jotka ovat toimineet useita vuosia yrittäjinä. Käy keskusteluita heidän kanssaan. Luo hyviä verkostoja ja ota apua vastaan ennen yrittäjyyden aloittamista ja myös sen aikana.

Monipuolisia palveluita tarjoavat niin julkiset kuin yksityisetkin tahot. Osa on maksuttomia ja osa maksullisia. Ennen kuin aloitat yrittäjänä, tee pohjatyo hyvin. Talokin rakennetaan hyvän perustan päälle.

Tämä tarkoittaa, että sinulla on selkeä, tavoitteellinen liiketoimintasuunnitelma. Sen lisäksi on hyvä olla itsellään selkeä strategia, miten yritystoimintaa aikoo viedä eteenpäin vaikkapa 5 vuoden tähtäimessä. Selvitä millaista tukirahoitusta voi saada yritystoimintaasi. Ehdottomasti suosittelen, että yrittäjänä käytät ainakin Suomessa olevia rahoituskanavia hyödyksi.

Kun nämä asiat on selvitetty, niin on paljon helpompaa ja turvallisempaa lähteä kokeilemaan omia siipiään yrittäjänä.

Tommy Tabermannia lainatakseni: Ilman huljuja unelmia ei synny viisaita päätöksiä.

Katja Airaksinen

Toimitusjohtaja, yrityskehittäjä
www.laaduntekija.fi



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Juristiliitto

Petteri Kivela,
neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi

Akavan Erityisalut

Toimiston tehtäväjärjestelyt
käynnissä
www.akavanerityisalut.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
julkinen sektori, Special Advisor
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan
erityisasiantuntija, YTM, KTM
puh. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi